

PENGARUH STRUKTUR KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN GUNUNG SUGIH KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

Yulinda Safitri

Yulindasafitri5@gmail.com

Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro

Abstract

Gunung Sugih District is one of the agencies engaged in public services related to population or other data. Each agency must be managed properly, so that it needs to be supported by competent civil servants in the field of work so that they can carry out their duties to the fullest.

Keywords: compensation structure, work motivation, employee performance

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki andil dalam keberhasilan suatu organisasi. Setiap organisasi tentunya mengharapkan kualitas sumber daya manusia yang memenuhi standar. Hal tersebut dikarenakan semakin mudah mendapat sumber daya manusia yang memiliki kompetensi baik, maka akan memberikan keuntungan bagi organisasi tersebut.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai pada suatu organisasi adalah dengan adanya peningkatan terhadap kualitas manajemennya. Peningkatan maupun perubahan yang baik dari organisasi perlu didukung dengan sarana dan prasarana maupun teknologi yang mumpuni. Hidayah & Aryanti (2016: 59) berpendapat bahwa kinerja pegawai berkaitan dengan efektivitas yaitu penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu. Selain itu, kinerja pegawai perlu didukung dengan sikap pegawai yang dapat bekerja secara efisien.

Kecamatan Gunung Sugih merupakan salah satu instansi yang bergerak di bidang pelayanan publik. Pelayanan publik telah di atur oleh PP RI Nomor 96 Tahun 2012 tentang

pelaksanaan UU Nomor 25 Tahun 2009. Pelayanan publik merupakan bentuk pelayanan yang diberikan kepada seluruh masyarakat yang membutuhkan data yang berkaitan kependudukan ataupun data-data yang lainnya.

Setiap instansi tentunya harus dikelola dengan baik oleh sumber daya ada yang didalamnya. Tata kelola yang baik tentunya terdiri atas tiga terminologi yaitu tata pemerintah dan pemerintah yang baik serta pemerintah yang bersih. Selain itu, didukung dengan sumber daya manusia (ASN) yang berkompeten dibidang pekerjaannya.

Berdasarkan survei yang dilakukan peneliti pada tanggal 10 September 2018 di Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah didapatkan informasi bahwa masih ditemukan masalah mengenai struktur kompensasi yaitu keterlambatan pemberian kompensasi kepada pegawai sekitar 1 atau 2 hari dari waktu yang di janjikan. Selain itu, kompensasi yang di terima oleh pegawai belum menyeluruh, karena hanya beberapa pegawai mendapatkan kompensasi dalam bentuk gaji dan tunjangan penambahan penghasilan (TPP).

Sebenarnya yang menentukan kinerja baik atau tidak adalah besaran kompensasi yang diterima. Namun hal tersebut perlu didukung dengan motivasi yang terbentuk dalam diri masing-masing individu pegawai. Jika dilihat dari segi motivasi, tentunya masih terdapat pegawai yang cenderung tidak melaksanakan pekerjaannya, melainkan melakukan obrolan

kepada rekan kerja pada saat jam kerja. Adanya hal tersebut menghambat organisasi dalam menjalankan tujuannya.

Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai masih nampak juga adanya berbagai macam program kerja/kegiatan yang belum terlaksana dengan baik. Hal itu dapat diuraikan dalam bentuk tabel di bawah ini:

Tabel 1. Realisasi Program Kerja/Kegiatan di Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2017

Program Kerja/Kegiatan	Target (%)	Realisasi (%)
Kegiatan Pemberdayaan Kecamatan	100	90.34
Kegiatan Penyelenggaraan Ketentraman dan Ketertiban Umum	100	91.54
Kegiatan Penyelenggaraan Pemerintahan di Tingkat Kecamatan an Kelurahan	100	78.44
Kegiatan Pelayanan Masyarakat	100	98.90
Kegiatan Kebersihan Lingkungan	100	98.22
Kegiatan Peningkatan PAD	100	71.91

Sumber : Kantor Kecamatan Gunung Sugih, 2018.

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa program kerja/kegiatan yang selama ini direncanakan belum mencapai target yang ditetapkan. Hal ini menandakan bahwa kinerja pegawai belum sesuai dengan apa yang diinginkan.

A. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh struktur kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan

Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah?

3. Apakah ada pengaruh struktur kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah?

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh struktur kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan

Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah.

3. Untuk mengetahui pengaruh struktur kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah.

II. Tinjauan Pustaka

Kompensasi merupakan upaya instansi dalam menghargai pegawai yang telah berkontribusi terhadap instansi tersebut. Kompensasi juga dapat dikatakan sebagai bentuk balas jasa yang berupa materi maupun non materi secara layak (Sadzwina & Gilang, 2015; Sukidi & Wajdi, 2017).

Salah satu faktor utama yang berpengaruh pada kinerja pegawai adalah kompensasi. Kompensasi dianggap mampu meningkatkan minat kerja dan produktivitas kerja yang tinggi. Kompensasi biasanya dapat berwujud tunjangan-tunjangan yang didapatkan di luar gaji. Kompensasi juga diartikan sebagai bentuk sumbangan instansi terhadap pegawai yang diharapkan akan menumbuhkan hubungan yang lebih baik kedepannya antara instansi dengan pegawai (Abadiyah, 2016; Haditya dkk, 2017).

Selanjutnya Suryadana dkk, (2014: 32) & Aprijon (2016: 91) menjelaskan bahwa kompensasi memiliki komponen-komponen yaitu pembayaran secara langsung maupun tidak langsung dan ganjaran non finansial. Pembayaran langsung biasanya berbentuk insentif, bonus dan gaji, sedangkan pembayaran tidak langsung berbentuk asuransi maupun jamsostek.

Motivasi kerja merupakan gerakan yang merangsang seseorang untuk memulai sesuatu hal atau pekerjaan dengan tindakan tertentu (Utami, 2012; Arianto, 2012). Rangsangan tersebut tergantung tentang harapan seseorang dalam mencapai yang diinginkannya dan menghasilkan perasaan puas. Harimisa (2013: 2145) berpendapat bahwa pada umumnya setiap pekerja atau sumber daya manusia memiliki motivasi, karena motivasi yang timbul akan mengarahkannya untuk bekerja.

Setiap orang yang bekerja karena pendapatan tentunya akan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Namun hal tersebut tidak terjadi merata kepada setiap pegawai pada tempat tertentu, karena nyatanya diperlukan turut ikut campur pemimpin dalam memberikan dukungan secara nyata. Motivasi dikatakan sebagai upaya diri seseorang yang memiliki kemampuan tinggi dalam mencapai suatu visi dan misi dengan dibantu adanya pengarahan (Ramadhan dkk, 2015; Pebrianti, 2013). Terbentuknya upaya dalam diri individu pegawai dapat diartikan bahwa ia memiliki tingkat keseriusan yang tinggi dalam bekerja.

Kinerja pegawai dapat dikatakan sebagai bentuk kejelasan yang nyata atas hasil pencapaian kinerja yang telah dilakukan secara kuantitas dan total (Prasetya, 2018; Hidayat & Aryanti, 2016). Hal ini mencerminkan bahwa dalam seseorang mencapai kinerja yang telah ditentukan, tentunya terdapat tanggung jawab yang harus dipenuhi.

Sebenarnya telah diketahui secara bersama bahwa suatu organisasi akan hidup apabila ditunjang dari pegawai yang memiliki kinerja profesional. Kinerja profesional tersebut

adalah seseorang yang melakukan pekerjaannya dengan penuh perhatian dan fokus sehingga menghindari kesalahan fatal yang dapat mempersulit dirinya ataupun pekerjaannya (Pioh & Tawas, 2016). Selain itu, Jati & Mukzam (2018: 51) menyebutkan bahwa kinerja memiliki periode waktu tertentu yang mana harus dapat diselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan. Apabila ia tidak mampu untuk memenuhi waktu tersebut, maka dikatakan gagal atau kinerja tidak baik.

Berbeda dengan pendapat Riana dkk (2017: 8) & Suntari (2017) yang mengatakan bahwa kinerja merupakan kecakapan seseorang dalam bekerja sehingga mampu menyesuaikan jumlah pengeluaran dengan kemampuan yang ia miliki. Setiap pegawai memang sudah seharusnya cakap dalam bekerja dan juga cekatan. Semakin baik kondisi pegawai dalam bekerja maka tingkat pencapaian tujuanpun akan semakin tinggi (Heriyanto & Hidayati, 2016).

Mulyati & Lutrlean (2018: 1076) menyebutkan bahwa kinerja pegawai juga memiliki dimensi yaitu tentang bagaimana cara individu bekerjasama dan memiliki hubungan

yang baik antar rekan kerja, kedisiplinan diri, ketelitian pegawai dalam meminimalisir kesalahan dan pencapaian hasil kerja yang berjumlah lebih dari apa yang diharapkan instansi.

III. Metodologi

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 16 Februari 2019 di Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah. Jenis penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan observasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 68 pegawai dan diambil sampel secara *Propotional Random Sampling* menggunakan rumus slovin menjadi 58 responden. Analisis data menggunakan Regresi Linear Berganda.

IV. Hasil Penelitian

a. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji analisis di bagi menjadi tiga yaitu uji normalitas, uji homogenitas dan uji linieritas yang akan dijabarkan pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Struktur Kompensasi	,107	58	,097	,955	58	,030
Motivasi Kerja	,093	58	,200	,981	58	,503
Kinerja Pegawai	,134	58	,051	,923	58	,021

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel yaitu struktur kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai

memiliki nilai sig. > 0,05 sehingga dapat dikatakan variabel tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Tabel 3. Hasil Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

Kinerja Pegawai

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2,036	13	30	,053
1,676	15	33	,106

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa variabel struktur kompensasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai sig. 0,053 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bervariasi homogen. Selain itu variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai sig. 0,106 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bervariasi homogen.

c. Uji Linieritas

Tabel 4. Hasil Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Struktur Kompensasi	Between Groups	(Combined)	4648,046	30	154,935	1,027	,475
		Linearity	874,361	1	874,361	5,795	,023
		Deviation from Linearity	3773,685	29	130,127	,862	,653
Kinerja Pegawai * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	5321,582	24	221,733	2,152	,021
		Linearity	1013,118	1	1013,118	9,832	,004
		Deviation from Linearity	4308,463	23	187,324	1,818	,057

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa pada kolom *deviation from linearity* variabel kinerja pegawai atas struktur kompensasi memiliki nilai sig. 0,653 > 0,05 sehingga dinyatakan linier. Selain itu, pada variabel kinerja pegawai atas motivasi kerja memiliki nilai sig. 0,057 > 0,05 sehingga dinyatakan linier.

d. Uji Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24,339	13,275		1,833	,072
1 Struktur Kompensasi	,288	,123	,284	2,333	,023
Motivasi Kerja	,528	,206	,311	2,556	,013

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada tabel 5 menunjukkan persamaan yaitu $\hat{Y} = 24,339 + 0,288X_1 + 0,528X_2$. Pada kolom variabel struktur kompensasi memiliki nilai $t_{hitung} 2,333 > t_{tabel} 0,200$ dengan sig. 0,023 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa struktur kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya pada kolom variabel motivasi kerja memiliki nilai $t_{hitung} 2,556 > t_{tabel} 0,200$ dengan sig. 0,013 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Tabel 6. Hasil Uji f**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1707,392	2	853,696	6,694	,003 ^b
	Residual	7014,488	55	127,536		
	Total	8721,879	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Struktur Kompensasi

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa variabel struktur kompensasi dan bahwa nilai F_{hitung} 6,694 > F_{tabel} 3,16 dan nilai motivasi kerja secara bersama-sama memiliki sig. 0,003 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

e. Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,442 ^a	,196	,167	11,293

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Struktur Kompensasi

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa R square memiliki nilai 0,196 atau 19,6%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel struktur kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh 19,6% terhadap kinerja pegawai.

V. Pembahasan

Hasil analisis menggunakan Regresi Linier Berganda mengenai pengaruh struktur kompensasi, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat penulis jelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Struktur Kompensasi

Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisa hipotesis satu menunjukkan struktur kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tersebut yang diindikasikan dari pemberian balas jasa yang berbentuk gaji, insentif, bonus, upah, premi, pengobatan dan asuransi. Adanya pemberian gaji setimpal dan tepat waktu, pemberian jaminan di hari tua, pemberian bonus ketika melaksanakan lembur kerja serta tersedianya obat-obatan ketika jatuh sakit saat

bekerja dan diberikannya asuransi untuk keselamatan kerja dan lain sebagainya akan membuat pegawai menjadi puas dalam bekerja karena segala kebutuhannya terpenuhi dengan baik. Setelah pegawai merasa puas dengan struktur kompensasi yang diberikan oleh Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah sehingga akan meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Kepuasan kerja yang terpenuhi tersebut akan secara perlahan berdampak pada meningkatnya kinerja seorang pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Fauzi (2016) dengan hasil penelitian menggunakan analisis regresi dengan responden sebanyak 24 karyawan, berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus: PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Khasanah Ummat Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas).

2. Pengaruh Struktur Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisa hipotesis dua menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tersebut yang diindikasikan dari kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan. Ini artinya bahwa pegawai telah dipenuhi motivasinya untuk bekerja dengan giat dapat dilihat dengan adanya dorongan pegawai untuk prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan. Adanya pemberian motivasi kerja ini ternyata dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai dapat dikatakan sempurna karena didalamnya ada motivasi yang tertanam secara matang.

Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dengan mengedepankan keterampilan kerja, kualitas pekerjaan, tanggungjawab, prakarsa, disiplin, kerjasama, kuantitas pekerjaan. Dengan kesediaan untuk melakukan sebuah kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan sesuai tanggungjawab, prakarsa, disiplin, kerjasama, kualitas pekerjaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Pebrianti (2013) dengan hasil penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda dengan responden sebanyak 114 responden, berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan baik parsial maupun bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Biro Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

3. Pengaruh Struktur Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisa hipotesis tiga terdapat pengaruh struktur kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa struktur kompensasi telah mampu meningkatkan kinerja pegawai. Struktur kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa dari Organisasi tempat ia bekerja yang berbentuk gaji, insentif, bonus, upah, premi, pengobatan dan asuransi. Ini menandakan struktur kompensasi yang dijanjikan selama ini telah sesuai dengan kebutuhan pegawai, baik dari fisik maupun non fisik.

Ternyata struktur kompensasi juga didukung dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pula dari pegawai. Motivasi kerja adalah keinginan dalam diri seseorang yang merangsang ia melakukan tindakan yang didasarkan atas kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan. Motivasi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai telah maksimal sehingga kinerja pegawai secara otomatis akan secara perlahan meningkat karena terdorong oleh motivasi kerja yang tinggi yang berasal dari dalam diri masing-masing pegawai. Faktanya struktur kompensasi dan motivasi kerja ini adalah satu kesatuan yang dapat bersama-sama mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dengan mengedepankan keterampilan kerja, kualitas

pekerjaan, tanggungjawab, prakarsa, disiplin, kerjasama, kuantitas pekerjaan. Dengan kesediaan untuk melakukan sebuah kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan sesuai tanggungjawab, prakarsa, disiplin, kerjasama, kualitas pekerjaan.

VI. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh struktur kompensasi terhadap kinerja pegawai. Artinya struktur kompensasi telah dipenuhi oleh organisasi sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya motivasi pegawai telah tinggi dan dapat membuat kinerja pegawai meningkat.
3. Terdapat pengaruh struktur kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya struktur kompensasi telah optimal diberikan kepada pegawai sehingga dapat menumbuhkan motivasi pegawai untuk semakin bekerja dengan giat.

Daftar Pustaka

Abadiyah, R. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 2(1), 49-66.

Haditya, R. A., Al Musadieq, M., & Nurtjahjono, G. E. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah (PD) Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Bank Daerah Lamongan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 51(1), 145-150.

Harimisa, M. E. 2013. Kepemimpinan dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Camat Sario Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4), 2143-2154.

Heriyanto, H., & Hidayati, S. N. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 6(1), 67-76.

Hidayat, Y. R., & Aryanti, N. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pabrik Bawang Goreng “UD. Sinar Tani” di Desa Pagundan Kecamatan Lebak Wangi Kabupaten Kuningan). *JURNAL AGRONIS*, 1(1), 57-74.

Jati, P., & Mukzam, M. D. 2018. Analisis Program Family Day dalam Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Jakarta International Container Terminal). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 48-57.

Mulyati, S., & Luturlean, B. S. 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nur Rima Al-Waali (NRA). *eProceedings of Management*, 5(1), 1072-1079.

Pebrianti, T. (2013). Pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *ORASI BISNIS*, 9(3), 20-31.

Pioh, N. L., & Tawas, H. N. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset*

Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 4(2), 838-848.

- Praselia, B. 2018. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Non Manajemen melalui Motivasi dan Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada PT. Ewindo). *JAAF (Journal of Applied Accounting and Finance)*, 2(1), 50-63.
- Ramadhan, S., Gustopo, D., & Vitasari, P. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Islam Dinoyo Malang. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri*, 1(2), 36-41.
- Riana, N., Fajri, K., & Alsyauimi, K. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung. *Tourism Scientific Journal*, 2(1), 1-26.
- Sadzwina, R., & Gilang, A. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Kartika Chandra Jakarta). *eProceedings of Management*, 2(1), 671-684.
- Sukidi, S., & Wajdi, F. 2017. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 18(2), 79-91.
- Suntari, E. 2017. Pengaruh Pemberian Penghargaan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 47-83.
- Suryadana, L., Hardiyana, A., & Yahya, A. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(1), 27-39.
- Utami, S. S. 2012. Pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan jumantono kabupaten karanganyar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia (Journal of Human Resources Management)*, 4(1), 58-67.
- Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Tengah Nomor 5 Tahun 2002 Pasal 1 Tentang Perubahan Kampung Menjadi Kelurahan Dan Pembentukan Kecamatan
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 96 Tahun 2012 Tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik